

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang, baik secara mikro maupun secara makro. Begitu juga dengan pertumbuhan lembaga keuangan mikro syariah (LKMS). Perkembangan ekonomi syari'ah di Indonesia boleh dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syari'ah. Terdapat beberapa Lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia salah satunya adalah Koperasi syariah.¹

Koperasi syariah merupakan lembaga keuangan yang memiliki prinsip, tujuan, dan kegiatan usaha yang berdasarkan prinsip syariah. Salah satu koperasi syariah yang ada di Indonesia adalah Koperasi Simpan Pinjam Syariah Nuri (KSPPS) Jawa timur yang berada di pamekasan. *Koperasi Simpan Pinjam (KSPPS) Nuri* Jawa timur merupakan suatu lembaga keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah dengan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum islam. KSPPS Nuri Jawa timur merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM) yang sebelumnya dikenal dengan KSN JATIM merupakan salah satu

¹ Khornelis Dehotman, *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* (2016)-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016 hlm 218.

koperasi syariah berskala Provinsi Jawa Timur yang berpusat di jalan raya Palduding-Pegantenan, Desa Plakpak, Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan Jawa Timur. Koperasi ini didirikan oleh para tokoh alumni Pondok Pesantren Banyuanyar pada hari Senin tanggal 1 Desember 2008 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2009 dengan satu kantor pelayanan yang beralamat di Jalan Raya Palengaan (Simpang Tiga Palduding) Desa Plakpak Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan. Koperasi ini bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam yang beroperasi berdasarkan legalitas badan hukum dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pamekasan dengan Nomor 02/BH/XVI.19/2010, tertanggal 29 April 2010.²

Dalam perkembangan kelembagaan KSPPS NURI JATIM, pelayanan usaha simpan pinjam yang diberikan kepada anggota, bukan hanya ada di wilayah Kabupaten Pamekasan saja, melainkan juga menyebar ke wilayah Kabupaten Sampang dan Kabupaten Sumenep. Sehingga pada tahun 2014 Pengurus mengajukan alih bina kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Selanjutnya, berdasarkan pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur Nomor: P2T/10/09.02/01/XII/2014, tanggal 11 Desember 2014, secara resmi menjadi binaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Pada 2019 resmi beralih status dari KSN JATIM menjadi KSPPS NURI JATIM.³

² <https://nurijatim.com/sekilas-sejarah>.

³ Ibid.

KSPPS NURI JATIM melaksanakan kegiatan usaha menghimpun dana dalam bentuk simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan wajib khusus, simpanan hari raya, simpanan berjangka, simpanan walimatul ursy, simpanan pendidikan, simpanan haji dan umrah, simpanan qurban, simpanan rumah tangga dan simpanan suka rela, serta memberikan pembiayaan untuk anggota atau calon anggota, koperasi lain dan atau anggotanya antara lain pembiayaan gadai emas, pembelian barang serba guna, modal usaha, modal pertanian, gadai BPKB syariah, gadai sertifikat tanah, gadai kendaraan, pembelian mobil dan motor, kebajikan barokah dan pembelian rumah sebagaimana diatur dalam undang-undang Republik Indonesia tentang perkoperasian dan peraturan pemerintah tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi.

Sebagai salah satu lembaga keuangan non bank, KSPPS NURI JATIM berperan sebagai lembaga intermediasi antara potensi yang dimiliki masyarakat berekonomi kecil, maka pada tahun-tahun berikutnya membuka kantor pelayanan yang hampir di setiap kecamatan di Madura dan bahkan hampir di setiap kabupaten di tanah jawa dengan tujuan untuk membangun peradaban ekonomi umat berbasis syariah.

Dalam menjalankan usahanya, KSPPS NURI JATIM memegang teguh prinsip-prinsip koperasi dan jati diri koperasi yang diorientasikan untuk dapat membantu, meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial dari anggota KSPPS NURI JATIM. Sesuai dengan mottonya, hingga saat ini KSPPS NURI JATIM memiliki anggota yang sangat banyak dan tersebar di seluruh Provinsi Jawa Timur. Sebagai salah satu tujuan dari berdirinya KSPPS NURI JATIM yang bergerak di

bidang usaha simpan pinjam, diharapkan dapat menjadi solusi untuk terbangunnya ekonomi umat yang berbasis syariah.⁴

Dalam Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan ada beberapa kantor cabang diantaranya: kantor pusat di Jl. Raya Palduding, Plakpak Pengantenan pamekasan. Cabang Waru di Jl. Raya Waru-Pasean, Waru Barat Pamekasan. Cabang Batumarmar di Jl. Raya Simpang tiga Batumarmar Pamekasan. Cabang Pasean di Jl. Raya Simpang tiga Pasean Pamekasan. Cabang Palengaan di Jl. Raya Palengaan Simpang tiga Palengaan Daya Pamekasan. Cabang Pegantenan di Jl. Raya Pegantenan, Pegantenan Pamekasan. Cabang Pamekasan Kota, Cabang Pakong di Jl. Raya Pakong, Duko Timur, Pakong, Pamekasan, dan Cabang Kadur di Jl. Raya Pasar Duko, Larangan Pamekasan.⁵

Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance.⁶ Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Alasan

⁴ <https://nurijatim.com/sekilas-sejarah>.

⁵ <https://nurijatim.com/sekilas-sejarah>.

⁶ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Graha Ilmu” Yogyakarta, 2009) hlm 219.

diperlukannya program pelatihan menurut pendapat Ernest J. Mc Cormick yaitu bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif.⁷

Pendidikan didalam suatu organisasi adalah cara untuk menambah kemampuan karyawan kearah yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi untuk mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi perlu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya agar memiliki pengetahuan, keterampilan serta profesionalitas yang tinggi.

Kinerja/prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Konsep kinerja menurut Hariandja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hasil penilaian kinerja pegawai penting arti dan peranannya sebagai bahan perencanaan sumber daya manusia untuk proses pengambilan keputusan tentang berbagai hal,

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2009) hlm 44-46.

seperti program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan lain-lain.⁸

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsur terpenting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik terhadap perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja/prestasi kerja yang tinggi, seorang karyawan tidak cukup memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan semangat untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan profesionalitas yang tinggi.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan efisiensi pelaksanaan pekerjaannya. Aspek-aspek hasil kerja ini meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, hasil rata-rata yang dilaksanakan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas dan mutu pekerjaan yang dapat dilaksanakan. Menurunnya kinerja karyawan dapat juga dilihat dari kondisi kerja dimana faktor pendukung yang dapat memenuhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dimana ini dapat membuat karyawan bekerja dengan kondisi yang nyaman yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana ukuran tingkat kinerja serta perubahan tingkat kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan/diklat ini dapat dilakukan dengan meninjau pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku mereka sebelum dan sesudah mengikuti diklat tersebut. Salah

⁸ Susi Hendriani, Yulia Efni dan Arika Fitriani, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, Jurnal Pekbis (2013)*. Vol.5, No.2, Tahun 2013, hlm. 135-136.

satunya dari tingkat output per individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.

Pada tahun 2016 dan 2019 KSPPS Nuri Jatim mendapatkan penghargaan yang diraihnya sebagai koperasi berprestasi. Diraihnya penghargaan karena faktor pertumbuhan kelembagaan KSPPS Nuri Jatim yang terus meningkat dari segi pembukaan cabang barunya. Setiap tahun, cabang-cabang baru selalu dibentuk antara tiga sampai empat kantor. Ditambah lagi dengan peningkatan aset dan omset setiap tahunnya. Tak hanya itu terdapat faktor lain yang menyebabkan KSPPS Nuri Jatim meraih penghargaan tersebut. Yakni terpenuhinya prosedur dan ketentuan yang ditetapkan di masing-masing koperasi, misalnya harus adanya penilaian kesehatan koperasi, dalam penilain itu, KSPPS Nuri Jatim dinilai cukup sehat.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan yang bekerja di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan, menyatakan bahwa karyawan yang berkerja disana memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari yang lulusan SMA sederajat maupun perguruan tinggi. Bahkan ada juga yang masih berlatar belakang pendidikan yang bukan dari ekonomi syariah atau perbankan. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif dibandingkan dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya. Selain itu, karyawan juga pernah mengikuti pelatihan-pelatihan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini akan dikaji apakah pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, dan yang akan menjadi fokus penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan ?
2. Variabel manakah yang lebih berpengaruh diantara pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Palengaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk Mengetahui variabel yang lebih berpengaruh antara pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh

peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah: (1) sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, (2) untuk mempertegas variabel yang diteliti, (3) untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.⁹ Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan karyawan merupakan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.
2. Pendidikan karyawan merupakan cara untuk menambah kemampuan karyawan kearah yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi untuk mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang dimiliki karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.¹⁰ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. (H_a) : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan.
2. (H_a) : Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah(KSPPS) Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan.

⁹ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 10.

¹⁰ Ibid.

3. (H_a) : Ada pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan (KSPPS) Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi IAIN Madura

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan di bidangnya serta dapat dijadikan bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan (KSPPS) Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan.

3. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri Jawa Timur Cabang Se Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri Jawa Timur Cabang Pamekasan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

G. Ruang Lingkup Peneliti

1. Ruang Lingkup Variabel Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang diangkat

dalam penelitian ini. Ada tiga variabel yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu Pelatihan (X_1), Pendidikan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun indikator masing-masing variabel ini adalah:

a. Indikator Pelatihan (X_1)¹¹

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- 3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

b. Indikator Pendidikan (X_2)

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Kesesuaian jurusan

c. Indikator Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Efektivitas
- 4) Komitmen kerja

H. Definisi Istilah

Definisi istilah diperlukan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kekurang jelasan makna mengenai maksud dari penelitian ini, maka istilah-istilah yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

¹¹ ¹¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. hlm.44

1. Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi.¹²
2. Pendidikan adalah proses yang mana potensi-potensi manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan yang baik, oleh alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan dikelola oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.¹³
3. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹⁴

Jadi yang dimaksud dengan pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah dampak yang ditimbulkan dari pelatihan (seperti, peningkatan kemampuan dan kesesuaian jurusan) serta pendidikan dikelola oleh manusia untuk meningkatkan mutu dan kualitas dirinya.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan kajian penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Sejauh pengetahuan penulis ada beberapa

¹² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009) hlm 19.

¹³ Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015) hlm. 34.

¹⁴ Daryanto Bintoro , *Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017) hlm. 108.

penelitian yang terkait dengan pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

- a. Andiak Dwi Putra Pamungkas, Djahmur Hamid, dan Arik Prasetya. “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero))”. Sampel dari penelitian ini adalah 269 karyawan. Data dianalisis menggunakan Analisis jalur (*path analysis*) yang dibantu dengan program komputer *SPSS for Windows ver 23*. Hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,057 dan variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,709. Sedangkan variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,224 dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,259. Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,280. Nilai R-Square sebesar 0,549.¹⁵
- b. Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mandiri Tri Makmur)”. Data dianalisis

¹⁵ Ibid.

menggunakan Analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for window*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.¹⁶

- c. I Kadek Yogi Setiawan. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”. Penelitian ini menggunakan Uji t, uji F dan Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan SPSS 16,0 for windows menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 1,99394$ atau $p\text{-value} = 0.302 > \alpha = 0.05$ (2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari $t_{hitung} = 9,641 > t_{tabel} = 1,99394$ atau $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ dan (3) latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

¹⁶ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4 (2016).

dapat dilihat dari $F_{hitung} = 47,542 > F_{tabel} = 3,13$ atau $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$. nilai R-Square sebesar 0,560.¹⁷

- d. Rohimat Nurhasan. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. BPRS PNM Mentari Garut”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan alat bantu program SPSS 20.0. Pengujian hipotesis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Pengalaman Karir. (2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Diklat terhadap Pengembangan Karir. (3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja dan Diklat terhadap Pengembangan Karir. Nilai R-Square sebesar 0,958.¹⁸
- e. Susi Hendriani, Yulia dan Arika Fitriani. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”. Teknik yang digunakan analisis data adalah menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan yang signifikan

¹⁷ I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja.” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, Volume 5 No.1 (2015).

¹⁸ Rosimat Nurhasa dan Mohammad Saoqi, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. BPRS PNM Mentari Garut.” *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 16 No. 03 Tahun 2017.

terhadap kinerja, adapun besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 0,379. (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,385. (3) pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, adapun besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi adalah sebesar 0,397. (4) pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebesar 0,535. Nilai R-Square sebesar 0,593.¹⁹

Selain penelitian yang telah penulis sebutkan diatas, tidak menutup kemungkinan masih ada penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan, namun sepengetahuan penulis belum ada yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah (KSPPS) Nuri Jawa Cabang Se Kabupaten Pamekasan. Sehingga dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Menggunakan metode kuantitatif
2. Variabel independen yang digunakan yaitu pendidikan dan pelatihan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

¹⁹ Susi Hendriani, Yulia Efni dan Arika Fitriani, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pekbis*, Vol. 5 No. 2 (Juli, 2013).

1. Objek penelitian, penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan syariah yang ada di wilayah pamekasan yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan. Sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan di Pt. Inka (Persero), di PT. Mandiri Tri Makmur dan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja.
2. Tahun (periode) penelitiannya.